

**ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА
ПРЕДПРИЯТИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЫ**

Вахтина Ю. А.,

магистр, Уральский государственный

университет путей сообщения

г. Екатеринбург, Россия

**FORMATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE AT
MANUFACTURING ENTERPRISE**

Vahtina Y.,

Magister, Ural State University

of Railway Transport

Yekaterinburg, Russia

АННОТАЦИЯ:

В статье анализируется сущность и особенности организационной культуры предприятия производственной сферы. Особое внимание уделяется определению слабых сторон в действующей организационной культуре, предложению мероприятий по устранению выявленных проблем, а также анализируются возможная экономическая и социальная эффективность от их реализации.

ANNOTATION

This article analyzes the essence and the peculiarities of the organizational culture at a manufacturing enterprise. Special attention is paid to the determination of the weak sides in the current organizational culture and to the suggestion of activities aimed to eliminate present problems. In addition, possible economic and social efficiency coming from the realization of the activities is analyzed.

Ключевые слова: организационная культура, персонал, предприятие, эффективность.

Key words: organizational culture, staff, enterprise, efficiency.

В настоящее время, руководители организаций стремятся наиболее эффективно управлять человеческими ресурсами, именно поэтому сегодня большое значение имеют мероприятия, направленные на приобщение персонала к организации, на формирование у них лояльного отношения к корпоративным ценностям и нормам компании. Поэтому по мере развития организации, изменений во внешней и внутренней среде, перед руководителем стоит проблема перезагрузки такого инструмента управления, как организационная культура – совокупность норм, традиций, ценностей организации, которые разделяются сотрудниками компании, и подтверждают свою актуальность для предприятия в настоящем времени.

Управление организационной культурой один из главных вопросов, который на сегодняшний день приобретает особую актуальность среди предприятий производственной сферы. Это обусловлено тем, что производственная сфера – это совокупность отраслей материального производства, в которых создаются материальные блага – средства производства, предметы потребления [8]. И от эффективности организационной культуры будет зависеть не только ценности организации, лояльное отношение персонала, но и функционирование предприятия в долгосрочной перспективе. Поэтому данная проблематика является актуальной сейчас.

Исходя из этого, объектом нашего исследования является организационная культура предприятия производственной сферы; предметом исследования – экономическая и социальная эффективность от реализации мероприятий по формированию организационной культуры на предприятии.

Предполагается, что исследование будет включать в себя несколько этапов. Так, на первом этапе, будет проведено включённое наблюдение, которое предполагает знакомство с объектом исследования. На втором этапе

будет осуществлён аудит документации, регламентирующей процесс формирования и поддержания действующей организационной культуры на предприятии. На третьем этапе исследования будет реализован опрос руководства компании на предмет наличия проблем в организационной культуре предприятия и проведено анкетирование сотрудников, предметом изучения которого станет отношение персонала к действующим ценностям, нормам, правилам, обычаям и традициям организационной культуры.

Проведённое автором работы наблюдение позволило определить, что на предприятии низкая эффективность внутрипроизводственных отношений, обусловленная тем, что инициатива и предприимчивость сотрудников не поощряются, а часто, наоборот пресекаются, а организационная культура находится в состоянии «застоя». С одной стороны, предприятие стремится к освоению рынка, для этого привлекает молодых, высококвалифицированных, изначально мотивированных на развитие и карьерный рост сотрудников, сведущих в современных технологиях, ориентированных на инновационную и изобретательскую деятельность, с другой стороны, ориентировано на традиции, обычаи, нормы советского периода, что выражается в поддержании организационной культуры сложившейся десятилетия назад.

Всё это приводит к противоречию как на уровне отдельной личности молодого специалиста (противоречие между ожиданием и реальностью), так и на уровне межличностных отношений внутри коллектива (между сотрудниками разных возрастов, разных поколений). Всё это приводит к тому, что предприятие сегодня испытывает массу проблем: текучесть, низкая мотивация и ориентация на инновационную активность молодых сотрудников, отсутствие лояльного отношения к предприятию, ориентация молодых сотрудников лишь на решение своих личных задач (получению первоначального профессионального опыта и трудового стажа).

Мы полагаем, что данному процессу будет способствовать реализация следующих мероприятий, во-первых, мы предлагаем пересмотреть традиции, обычаи, нормы, лежащие в основе организационной культуры предприятия с

учетом специфики разновозрастного коллектива, во-вторых, разработать положение по корпоративной культуре предприятия, так как его содержание может выступить основой для актуализации опорных точек в нормах и ценностях – всех элементах организационной культуры предприятия и индивидуальных культур каждого сотрудника. В-третьих, предлагается проводить «Playback-театр», данное мероприятие позволит нам изнутри изучить ситуацию на предприятии и наладить коммуникативные связи не только между работниками, но и между работниками и руководством компании. Так же это позволит максимально быстро решать проблемы, возникающие в организации на начальной стадии их становления.

Для того чтобы, реализация мероприятий по решению проблем прошла в срок с необходимым уровнем качества и в рамках установленного бюджета предлагается: выделить ответственное лицо со стороны высшего руководства, контролирующего сроки и качество работ по проекту; определить регламент взаимодействия, прав, обязанностей и ответственности участников проекта и органов управления; определить необходимый уровень детализации планирования; корректно сформировать бюджет проекта и спланировать финансовые резервы проекта.

Полагаем, что устранение выявленных проблем положительно скажется на мотивации сотрудников, их профессиональном развитии и росте, приведёт к увеличению вклада каждого сотрудника в достижение целей организации, улучшению морально-психологического климата в коллективе, сокращению текучести кадров, повышению уровня удовлетворенности работников своим трудом и укреплению лояльного отношения к организации.

Считаем, что экономическая эффективность от предложенных мероприятий выразиться в снижении текучести кадров и повышении эффективности труда работников и предприятия в целом.

Список литературы

1. Александрова Н. А. Повышение удовлетворенности трудом как направление кадровой политики организации // Аграрное образование и наука. 2016. № 2.
2. Васильцова Л. И., Александрова Н. А. Управление адаптацией сотрудников в организации: инструментальный аспект // Известия Уральского государственного экономического университета. 2012. № 1 (39). С. 164-167.
3. Кандакова А. С., Старцева Н. Н. Оптимизация текучести кадров на предприятии // Наука, образование, инновации: сборник статей международной научно-практической конференции (13 мая 2016 г., г. Саратов). В 4 Ч. Ч. 1. Уфа: МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2016. С. 73-75.
4. Нивчик А. В., Старцева Н. Н. Аудит системы мотивации персонала к профессиональному развитию / Современное состояние и перспективы развития научной мысли: Материалы Международной научно-практической конференции (18 мая 2016 года, г. Пенза) в 2 ч. Ч. 2. Уфа: МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2016. С. 251 – 254.
5. Окунева Т. В. Особенности культуры труда современных рабочих // Дискуссия. 2014. № 6 (47). С. 62-69.
6. Сухова О. В. Парадоксы управления современности. Мотивация или манипуляция? // Дискуссия. 2014. № 2 (43). С. 55-58.
7. Сухова О. В., Савиновских А.В. Методическая разработка этапов исследовательского проекта, обеспечивающего качество управленческих решений в организации // Высшая школа. 2016. № 12-1. С. 8-12.
8. Экономический словарь: URL: <http://abc.informbureau.com> (дата обращения 01.02.2017).